QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT

VỀ

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

ST NHÀ XUẤT BẢN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA

349.01

QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT
VỀ
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Mã số: 34(V)9
CTQG - 2014

QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT
VỀ
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

NHÀ XUẤT BẢN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA – SỰ THẬT
Hà Nội – 2014

CHÚ DẪN CỦA NHÀ XUẤT BẢN

Ngày 2-7-2012, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã thông qua Bộ luật lao động năm 2012, có hiệu lực thi hành từ ngày 01-5-2013 thay cho Bộ luật lao động năm 1994 (sửa đổi, bổ sung các năm 2002, 2006, 2007) trong nội dung của Bộ luật này có một chương III quy định về hợp đồng lao động với 43 điều. Sau khi Bộ luật lao động năm 2012 có hiệu lực, ngày 10-5-2013, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 44/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cũng đã ban hành Thông tư số 30/2013/TT-BLĐTBXH ngày 25-10-2013 hướng dẫn thi hành Nghị định số 44/2013/NĐ-CP.

Để đáp ứng nhu cầu tìm hiểu của bạn đọc về văn bản pháp luật trong lĩnh vực nêu trên, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia - Sự thật xuất bản cuốn sách "***Quy định pháp luật về hợp đồng lao động***".

Xin giới thiệu cuốn sách cùng bạn đọc.

Tháng 12 năm 2013

NHÀ XUẤT BẢN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA - SỰ THẬT

1. BỘ LUẬT
LAO ĐỘNG NĂM 2012*
(Trích)

Căn cứ Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992 đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Nghị quyết số 51/2001/QH10;

Quốc hội ban hành Bộ luật lao động.

Chương I
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Bộ luật lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ

---

* Luật số 10/2012/QH13 (BT).

chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động Việt Nam, người học nghề, tập nghề và người lao động khác được quy định tại Bộ luật này.

2. Người sử dụng lao động.

3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

Điều 3. Giải thích từ ngữ

Trong Bộ luật này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. *Người lao động* là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động.

2. *Người sử dụng lao động* là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

3. *Tập thể lao động* là tập hợp có tổ chức của người lao động cùng làm việc cho một người sử dụng lao động

hoặc trong một bộ phận thuộc cơ cấu tổ chức của người sử dụng lao động.

4. *Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở* là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở.

5. *Tổ chức đại diện người sử dụng lao động* là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

6. *Quan hệ lao động* là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động.

7. *Tranh chấp lao động* là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động.

Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

8. *Tranh chấp lao động tập thể về quyền* là tranh chấp giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động phát sinh từ việc giải thích và thực hiện khác nhau quy định của pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thoả thuận hợp pháp khác.

9. *Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích* là tranh chấp lao động phát sinh từ việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác trong quá trình thương lượng giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

10. *Cưỡng bức lao động* là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm buộc người khác lao động trái ý muốn của họ.

Điều 4. Chính sách của Nhà nước về lao động

1. Bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của người lao động; khuyến khích những thoả thuận bảo đảm cho người lao động có những điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động; có chính sách để người lao động mua cổ phần, góp vốn phát triển sản xuất, kinh doanh.

2. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, quản lý lao động đúng pháp luật, dân chủ, công bằng, văn minh và nâng cao trách nhiệm xã hội.

3. Tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm; hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động.

4. Có chính sách phát triển, phân bố nguồn nhân lực; dạy nghề, đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động, ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

5. Có chính sách phát triển thị trường lao động, đa dạng các hình thức kết nối cung cầu lao động.

6. Hướng dẫn người lao động và người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ.

7. Bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên.

Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động

1. Người lao động có các quyền sau đây:

a) Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử;

b) Hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thoả thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

c) Thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại với người sử dụng lao động, thực hiện quy chế dân chủ và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;

d) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật;

đ) Đình công.

2. Người lao động có các nghĩa vụ sau đây:

a) Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể;

b) Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động;

c) Thực hiện các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

Điều 6. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động

1. Người sử dụng lao động có các quyền sau đây:

a) Tuyển dụng, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;

b) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;

c) Yêu cầu tập thể lao động đối thoại, thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; trao đổi với công đoàn về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;

d) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc.

2. Người sử dụng lao động có các nghĩa vụ sau đây:

a) Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và thoả thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;

b) Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại với tập thể lao động tại doanh nghiệp và thực hiện nghiêm chỉnh quy chế dân chủ ở cơ sở;

c) Lập sổ quản lý lao động, sổ lương và xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu;

d) Khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động và định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương;

đ) Thực hiện các quy định khác của pháp luật về lao động, pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

Điều 7. Quan hệ lao động

1. Quan hệ lao động giữa người lao động hoặc tập thể lao động với người sử dụng lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thoả thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.

2. Công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia cùng với cơ quan nhà nước hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ; giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động.

Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm

1. Phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

2. Ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

3. Cưỡng bức lao động.

4. Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.

5. Sử dụng lao động chưa qua đào tạo nghề hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo nghề hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

6. Dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt người lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật.

7. Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật.

...

Chương III
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Mục 1
GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 15. Hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Điều 16. Hình thức hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01

bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

2. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.

Điều 17. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

1. Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.

2. Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

Điều 18. Nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động

1. Trước khi nhận người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động và người lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động.

Trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động.

2. Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản; trường hợp này hợp đồng lao động có hiệu lực như giao kết với từng người.

Hợp đồng lao động do người được ủy quyền giao kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, tuổi, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người lao động.

Điều 19. Nghĩa vụ cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động

1. Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu.

2. Người lao động phải cung cấp thông tin cho người sử dụng lao động về họ tên, tuổi, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, tình trạng sức khoẻ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu.

Điều 20. Những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

1. Giữ bản chính giấy tờ tuỳ thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.

2. Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.

Điều 21. Giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động

Người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết.

Trong trường hợp giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của người lao động được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

Điều 22. Loại hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:

a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn;

Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.

c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng.

Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

3. Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.

Điều 23. Nội dung hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp;

b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động;

c) Công việc và địa điểm làm việc;

d) Thời hạn của hợp đồng lao động;

đ) Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;

e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;

g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

h) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;

i) Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế;

k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

2. Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật, thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp người lao động vi phạm.

3. Đối với người lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp thì tùy theo loại công việc mà hai bên có thể giảm một số nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động và thỏa thuận bổ sung nội dung về phương thức giải quyết trong trường hợp thực hiện hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hoả hoạn, thời tiết.

4. Nội dung của hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của Nhà nước do Chính phủ quy định.

Điều 24. Phụ lục hợp đồng lao động

1. Phụ lục hợp đồng lao động là một bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động.

2. Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều khoản hoặc để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động dùng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung những điều khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực.

Điều 25. Hiệu lực của hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày các bên giao kết trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác.

Điều 26. Thử việc

1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thoả thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc. Nếu có thoả thuận về việc làm thử thì các bên có thể giao kết hợp đồng thử việc.

Nội dung của hợp đồng thử việc gồm các nội dung quy định tại các điểm a, b, c, d, đ, g và h khoản 1 Điều 23 của Bộ luật này.

2. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ thì không phải thử việc.

Điều 27. Thời gian thử việc

Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:

1. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

2. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề,

trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.

3. Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.

Điều 28. Tiền lương trong thời gian thử việc

Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thoả thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.

Điều 29. Kết thúc thời gian thử việc

1. Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

2. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận.

Mục 2

THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 30. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động

Công việc theo hợp đồng lao động phải do người lao động đã giao kết hợp đồng thực hiện. Địa điểm làm việc được thực hiện theo hợp đồng lao động hoặc theo thỏa thuận khác giữa hai bên.

Điều 31. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động

1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của người lao động.

2. Khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khoẻ, giới tính của người lao động.

3. Người lao động làm công việc theo quy định tại khoản 1 Điều này được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Điều 32. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

1. Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự.

2. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.

3. Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc.

4. Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

5. Các trường hợp khác do hai bên thoả thuận.

Điều 33. Nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp quy định tại Điều 32 của Bộ luật này, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Điều 34. Người lao động làm việc không trọn thời gian

1. Người lao động làm việc không trọn thời gian là người lao động có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời

gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc quy định của người sử dụng lao động.

2. Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động.

3. Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương, các quyền và nghĩa vụ như người lao động làm việc trọn thời gian, quyền bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Mục 3

SỬA ĐỔI, BỔ SUNG, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Điều 35. Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động

1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung.

2. Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.

3. Trong trường hợp hai bên không thoả thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.

Điều 36. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 6 Điều 192 của Bộ luật này.

2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.

3. Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.

5. Người lao động bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Toà án.

6. Người lao động chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết.

7. Người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 125 của Bộ luật này.

9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật này.

10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật này; người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhật, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

Điều 37. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:

a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

c) Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;

d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;

đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;

e) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;

g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước:

a) Ít nhất 3 ngày làm việc đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều này;

b) Ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều này;

c) Đối với trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều này thời hạn báo trước cho người sử dụng lao động được thực hiện theo thời hạn quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

3. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng

lao động biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

Điều 38. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động;

c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;

d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 của Bộ luật này.

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:

a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn;

c) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này và đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Điều 39. Trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

1. Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 của Bộ luật này.

2. Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.

3. Lao động nữ quy định tại khoản 3 Điều 155 của Bộ luật này.

4. Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Điều 40. Huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Mỗi bên đều có quyền huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước nhưng phải thông báo bằng văn bản và phải được bên kia đồng ý.

Điều 41. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các điều 37, 38 và 39 của Bộ luật này.

Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này.

3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

5. Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

Điều 43. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

1. Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

3. Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 62 của Bộ luật này.

Điều 44. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

1. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.

Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.

2. Trong trường hợp vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc, thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.

Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.

3. Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Điều 45. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã

1. Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục sử dụng số lao động hiện có và tiến hành việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trong trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có, thì người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.

2. Trong trường hợp chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, thì người sử dụng

lao động trước đó phải lập phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.

3. Trong trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều này, thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.

Điều 46. Phương án sử dụng lao động

1. Phương án sử dụng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Danh sách và số lượng người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng;

b) Danh sách và số lượng người lao động nghỉ hưu;

c) Danh sách và số lượng người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động;

d) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.

2. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

Điều 47. Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động

1. Ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác

định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động.

4. Trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản thì tiền lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi khác của người lao động theo thoả ước lao động tập thể và hợp đồng lao động đã ký kết được ưu tiên thanh toán.

Điều 48. Trợ cấp thôi việc

1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường

xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.

3. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc.

Điều 49. Trợ cấp mất việc làm

1. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại Điều 44 và Điều 45 của Bộ luật này, mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương.

2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc.

3. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi người lao động mất việc làm.

Mục 4

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

Điều 50. Hợp đồng lao động vô hiệu

1. Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động trái pháp luật;

b) Người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền;

c) Công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm;

d) Nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

2. Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng.

3. Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao động, thoả ước lao động tập thể

đang áp dụng hoặc nội dung của hợp đồng lao động hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó bị vô hiệu.

Điều 51. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu

1. Thanh tra lao động, Toà án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

2. Chính phủ quy định về trình tự, thủ tục thanh tra lao động tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

Điều 52. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu

1. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì xử lý như sau:

a) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể hoặc theo quy định của pháp luật;

b) Các bên tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu để phù hợp với thỏa ước lao động tập thể hoặc pháp luật về lao động.

2. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì xử lý như sau:

a) Trong trường hợp do ký sai thẩm quyền quy định tại điểm b khoản 1 Điều 50 của Bộ luật này thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động hướng dẫn các bên ký lại;

b) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật.

3. Chính phủ quy định cụ thể Điều này.

Mục 5

CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

Điều 53. Cho thuê lại lao động

1. Cho thuê lại lao động là việc người lao động đã được tuyển dụng bởi doanh nghiệp được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động sau đó làm việc cho người sử dụng lao động khác, chịu sự điều hành của người sử dụng lao động sau và vẫn duy trì quan hệ lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

2. Hoạt động cho thuê lại lao động là ngành nghề kinh doanh có điều kiện và chỉ được thực hiện đối với một số công việc nhất định.

Điều 54. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động

1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải ký quỹ và được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động.

2. Thời hạn cho thuê lại lao động tối đa không quá 12 tháng.

3. Chính phủ quy định việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.

Điều 55. Hợp đồng cho thuê lại lao động

1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động bằng văn bản, lập thành 02 bản, mỗi bên giữ một bản.

2. Hợp đồng cho thuê lại lao động gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

a) Nơi làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với người lao động thuê lại;

b) Thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của người lao động;

c) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;

d) Nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động.

3. Hợp đồng cho thuê lại lao động không được có những thỏa thuận về quyền, lợi ích của người lao động thấp hơn so với hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại đã ký với người lao động.

Điều 56. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động

1. Bảo đảm đưa người lao động có trình độ phù hợp với những yêu cầu của bên thuê lại lao động và nội dung của hợp đồng lao động đã ký với người lao động.

2. Thông báo cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động.

3. Ký kết hợp đồng lao động với người lao động theo quy định của Bộ luật này.

4. Thông báo cho bên thuê lại lao động biết sơ yếu lý lịch của người lao động, yêu cầu của người lao động.

5. Thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quy định của Bộ luật này; trả tiền lương, tiền lương của ngày nghỉ lễ, nghỉ hằng năm, tiền lương ngừng việc, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm; đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật.

Bảo đảm trả lương cho người lao động thuê lại không thấp hơn tiền lương của người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau.

6. Lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động, phí cho thuê lại lao động và báo cáo cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

7. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động khi bên thuê lại lao động trả lại người lao động do vi phạm kỷ luật lao động.

Điều 57. Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động

1. Thông báo, hướng dẫn cho người lao động thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của mình.

2. Không được phân biệt đối xử về điều kiện lao

động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình.

3. Thỏa thuận với người lao động thuê lại nếu huy động họ làm đêm, làm thêm giờ ngoài nội dung hợp đồng cho thuê lại lao động.

4. Không được chuyển người lao động đã thuê lại cho người sử dụng lao động khác.

5. Thỏa thuận với người lao động thuê lại và doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng chính thức người lao động thuê lại làm việc cho mình trong trường hợp hợp đồng lao động của người lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động chưa chấm dứt.

6. Trả lại doanh nghiệp cho thuê lại lao động người lao động không đáp ứng yêu cầu như đã thỏa thuận hoặc vi phạm kỷ luật lao động.

7. Cung cấp cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động chứng cứ về hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động thuê lại để xem xét xử lý kỷ luật lao động.

Điều 58. Quyền và nghĩa vụ của người lao động thuê lại

1. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động đã ký với doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động.

2. Chấp hành nội quy lao động, kỷ luật lao động, sự điều hành hợp pháp và tuân thủ thỏa ước lao động tập thể của bên thuê lại lao động.

3. Được trả lương không thấp hơn tiền lương của những người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau.

4. Khiếu nại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong trường hợp bị bên thuê lại lao động vi phạm các thoả thuận trong hợp đồng cho thuê lại lao động.

5. Thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật này.

6. Thỏa thuận để giao kết hợp đồng lao động với bên thuê lại lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

...

Chương XVI

THANH TRA LAO ĐỘNG, XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG

Điều 237. Nhiệm vụ thanh tra nhà nước về lao động

Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có các nhiệm vụ chủ yếu sau đây:

1. Thanh tra việc chấp hành các quy định pháp luật về lao động;

2. Điều tra tai nạn lao động và những vi phạm an toàn lao động, vệ sinh lao động;

3. Tham gia hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật về điều kiện lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động;

4. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật;

5. Xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền xử lý các vi phạm pháp luật về lao động.

Điều 238. Thanh tra lao động

1. Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành về lao động.

2. Việc thanh tra an toàn lao động, vệ sinh lao động trong các lĩnh vực: phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thuỷ, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang do các cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực đó thực hiện với sự phối hợp của thanh tra chuyên ngành về lao động.

Điều 239. Xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động

Người nào có hành vi vi phạm các quy định của Bộ

luật này, thì tuỳ theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

CHƯƠNG XVII
ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 240. Hiệu lực của Bộ luật lao động

1. Bộ luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 05 năm 2013.

Bộ luật lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 35/2002/QH10, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 74/2006/QH11 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 84/2007/QH11 hết hiệu lực kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực.

2. Kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực thi hành:

a) Các hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, những thoả thuận hợp pháp khác đã giao kết và những thoả thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định của Bộ luật này được tiếp tục thực hiện; những thoả thuận không phù hợp với quy định của Bộ luật phải được sửa đổi, bổ sung;

b) Quy định về thời gian hưởng chế độ khi sinh con tại Luật bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 được thực hiện theo quy định của Bộ luật này.

Lao động nữ nghỉ sinh con trước ngày Bộ luật này có hiệu lực, mà đến ngày 01 tháng 5 năm 2013 vẫn đang trong thời gian nghỉ sinh con theo quy định tại Luật bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 thì thời gian hưởng chế độ khi sinh con được thực hiện theo quy định của Bộ luật này.

3. Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, tổ chức xã hội khác và xã viên hợp tác xã do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tuỳ từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này. Chính phủ ban hành chính sách lương cụ thể để áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân.

Điều 241. Hiệu lực đối với nơi sử dụng dưới 10 người lao động

Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động phải thực hiện những quy định của Bộ luật này, nhưng được giảm, miễn một số tiêu chuẩn và thủ tục theo quy định của Chính phủ.

Điều 242. Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành

Chính phủ, cơ quan có thẩm quyền quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành các điều, khoản được giao trong Bộ luật.

Bộ luật này đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012.

CHỦ TỊCH QUỐC HỘI
NGUYỄN SINH HÙNG

2. NGHỊ ĐỊNH
SỐ 44/2013/NĐ-CP NGÀY 10-5-2013
CỦA CHÍNH PHỦ
Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động

Căn cứ Luật tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Bộ luật lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012;

Căn cứ Luật doanh nghiệp ngày 29 tháng 11 năm 2005;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động.

Chương I
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị định này quy định chi tiết thi hành Bộ luật lao động về việc tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc của người lao động khi giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động; nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của Nhà nước; trình tự, thủ tục tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động và xử lý hợp đồng lao động vô hiệu.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 3 của Bộ luật lao động.

2. Người sử dụng lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 3 của Bộ luật lao động.

3. Các cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan đến các nội dung quy định tại Điều 1 Nghị định này.

Điều 3. Giải thích từ ngữ

Trong Nghị định này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. *Doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước* là doanh

nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp mà Nhà nước nắm giữ dưới 100% vốn điều lệ.

2. *Người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của Nhà nước là* người Việt Nam hoặc người nước ngoài có đủ các tiêu chuẩn và điều kiện theo quy định của pháp luật (sau đây gọi là người được thuê làm giám đốc).

3. *Trưởng đoàn thanh tra* là người đứng đầu đoàn thanh tra thực hiện nhiệm vụ thanh tra lao động, gồm: Trưởng đoàn thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; Trưởng đoàn thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; Trưởng đoàn thanh tra chuyên ngành của Cục, Tổng cục trực thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Chương II

THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP, BẢO HIỂM Y TẾ BẮT BUỘC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VỚI NHIỀU NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Điều 4. Trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế bắt buộc của người sử dụng lao động và người lao động

1. Trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc,

bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động và người lao động:

a) Người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì người lao động và người sử dụng lao động của hợp đồng lao động giao kết đầu tiên có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

Người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại có trách nhiệm chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật.

b) Khi hợp đồng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp chấm dứt hoặc thay đổi mà người lao động và người sử dụng lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp của hợp đồng lao động kế tiếp có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội

bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

2. Trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc của người sử dụng lao động và người lao động:

a) Người lao động giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc thì người lao động và người sử dụng lao động của hợp đồng lao động có mức tiền lương cao nhất có trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.

Người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại có trách nhiệm chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.

b) Khi hợp đồng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động đang tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc chấm dứt hoặc thay đổi mà người lao động và người sử dụng lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc thì người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc của hợp đồng lao động có mức tiền lương cao nhất trong số các hợp đồng còn lại có

trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật.

3. Việc thay đổi trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc theo quy định tại điểm b khoản 1, điểm b khoản 2 Điều này được quy định như sau:

a) Người lao động và người sử dụng lao động có trách nhiệm sửa đổi, bổ sung nội dung về bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc trong hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật;

b) Người lao động có trách nhiệm thông báo và gửi sổ Bảo hiểm xã hội, thẻ Bảo hiểm y tế và các giấy tờ liên quan khác cho người sử dụng lao động của hợp đồng lao động kế tiếp để thực hiện.

4. Người lao động có trách nhiệm thông báo và gửi kèm các bản sao hợp đồng lao động đã giao kết hoặc đã sửa đổi, bổ sung hoặc đã chấm dứt cho người sử dụng lao động còn lại biết.

Điều 5. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

1. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong quá trình thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động trong hợp đồng lao động với người sử dụng

lao động đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc thì người sử dụng lao động và tổ chức bảo hiểm xã hội có trách nhiệm giải quyết các chế độ cho người lao động theo quy định của pháp luật. Trong thời hạn 02 ngày làm việc, kể từ ngày người lao động bị tai nạn lao động hoặc được xác định bị bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo bằng văn bản tình trạng sức khoẻ của người lao động cho những người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại biết.

2. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong quá trình thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động theo hợp đồng lao động với người sử dụng lao động không tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc cho người lao động, người sử dụng lao động đó có trách nhiệm:

a) Thanh toán chi phí từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 144 của Bộ luật lao động;

b) Trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị;

c) Bồi thường hoặc trợ cấp cho người lao động theo quy định tại khoản 3 hoặc khoản 4 Điều 145 của Bộ luật lao động;

d) Thông báo bằng văn bản cho những người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại biết về tình trạng sức khoẻ của người lao động.

3. Người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong thời gian điều trị, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 của Bộ luật lao động.

Khi sức khoẻ của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động hoặc chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết theo quy định của pháp luật.

Chương III
NỘI DUNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐƯỢC THUÊ LÀM GIÁM ĐỐC TRONG DOANH NGHIỆP CÓ VỐN CỦA NHÀ NƯỚC

Điều 6. Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp 100% vốn của Nhà nước

1. Tên, địa chỉ của doanh nghiệp 100% vốn của Nhà nước; họ, tên; ngày, tháng, năm sinh; số chứng minh

nhân dân của Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty.

2. Họ, tên; ngày, tháng, năm sinh; giới tính; quốc tịch; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; địa chỉ nơi cư trú; số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác theo quy định của pháp luật của người được thuê làm giám đốc.

3. Thời hạn của hợp đồng lao động do hai bên xác định trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.

Thời hạn người sử dụng lao động và người được thuê làm giám đốc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động hoặc kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới do hai bên thỏa thuận nhưng không quá 45 ngày trước khi hết hạn hợp đồng lao động. Đối với trường hợp kéo dài thời hạn hợp đồng lao động thì thời hạn hợp đồng lao động do hai bên thỏa thuận nhưng tối đa không quá 12 tháng.

4. Công việc được làm, không được làm và trách nhiệm thực hiện công việc của người được thuê làm giám đốc theo quy định của pháp luật.

5. Địa điểm làm việc của người được thuê làm giám đốc.

6. Nội dung, thời hạn, trách nhiệm bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người được thuê làm giám đốc và xử lý các trường hợp vi phạm.

7. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, bao gồm:

a) Bảo đảm về vốn, tài sản và các nguồn lực khác để người được thuê làm giám đốc thực hiện công việc;

b) Cung cấp thông tin để người được thuê làm giám đốc thực hiện công việc;

c) Kiểm tra, giám sát, đánh giá hiệu quả thực hiện công việc của người được thuê làm giám đốc;

d) Ban hành quy chế làm việc của giám đốc;

đ) Các quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật;

e) Các quyền và nghĩa vụ khác do hai bên thỏa thuận.

8. Quyền và nghĩa vụ của người được thuê làm giám đốc, bao gồm:

a) Thực hiện các công việc đã giao kết;

b) Báo cáo những khó khăn trong quá trình thực hiện công việc đã giao kết và đề xuất các giải pháp khắc phục;

c) Báo cáo tình hình quản lý, sử dụng về vốn, tài sản, lao động và các nguồn lực khác;

d) Các quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật;

đ) Các quyền và nghĩa vụ khác do hai bên thỏa thuận.

9. Quyền lợi của người được thuê làm giám đốc, bao gồm:

a) Tiền lương theo năm, tạm ứng và thanh toán tiền lương, chế độ nâng lương;

b) Tiền thưởng, tạm ứng và trả thưởng;

c) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

d) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật;

đ) Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng để thực hiện công việc đã giao kết;

e) Trang thiết bị làm việc, phương tiện đi lại, thông tin liên lạc và các khoản bổ sung khác;

g) Các quyền lợi khác do hai bên thỏa thuận.

10. Điều kiện, quy trình, thủ tục sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

11. Quyền và trách nhiệm của người sử dụng lao động và người được thuê làm giám đốc khi chấm dứt hợp đồng lao động.

12. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất, giải quyết tranh chấp lao động và khiếu nại.

13. Các thỏa thuận khác.

Điều 7. Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước

Nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động

được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước do Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị và người được thuê làm giám đốc thỏa thuận vận dụng các quy định tại Điều 6 Nghị định này.

Chương IV
TRÌNH TỰ, THỦ TỤC TUYÊN BỐ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU CỦA THANH TRA LAO ĐỘNG VÀ XỬ LÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

Mục 1
TRÌNH TỰ, THỦ TỤC TUYÊN BỐ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU CỦA THANH TRA LAO ĐỘNG

Điều 8. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động

Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

Điều 9. Trình tự, thủ tục tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động

1. Trong quá trình thanh tra hoặc giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động, nếu phát hiện nội dung hợp

đồng lao động vi phạm thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 50 của Bộ luật lao động, Trưởng đoàn thanh tra hoặc thanh tra viên lao động độc lập hoặc người được giao nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành lập biên bản về trường hợp vi phạm và đề nghị người sử dụng lao động, người lao động tiến hành sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động vi phạm.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được biên bản về trường hợp vi phạm, người sử dụng lao động và người lao động phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động vi phạm.

3. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày hết hạn phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động vi phạm mà hai bên chưa sửa đổi, bổ sung thì Trưởng đoàn thanh tra hoặc thanh tra viên lao động độc lập hoặc người được giao nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành gửi biên bản kèm theo bản sao hợp đồng lao động vi phạm cho Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính.

4. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được biên bản về trường hợp vi phạm, Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, ban hành quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

5. Quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu phải gửi đến người sử dụng lao động và từng người lao

động có liên quan trong hợp đồng lao động vô hiệu, tổ chức đại diện tập thể lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính.

Mục 2

XỬ LÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

Điều 10. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu từng phần

1. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần, người sử dụng lao động và người lao động phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định của pháp luật.

2. Trong thời gian từ khi tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần đến khi hai bên sửa đổi, bổ sung phần nội dung bị tuyên bố vô hiệu thì quyền và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và quy định của pháp luật về lao động.

Hợp đồng lao động vô hiệu có tiền lương thấp hơn so với quy định của pháp luật về lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng thì hai bên thỏa thuận lại theo quy định tại khoản 1 Điều này.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn trả phần chênh lệch giữa tiền lương đã thỏa thuận với tiền lương trong hợp đồng lao động vô hiệu theo thời gian thực tế làm việc của người lao động nhưng tối đa không quá 12 tháng.

Điều 11. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ

1. Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền, cơ quan quản lý nhà nước về lao động nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính có trách nhiệm hướng dẫn các bên ký lại hợp đồng lao động.

2. Hợp đồng lao động có toàn bộ nội dung của hợp đồng trái pháp luật bị hủy bỏ khi có quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ.

3. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do toàn bộ nội dung của hợp đồng quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn so với quy định của pháp luật về lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng thì người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định của pháp luật về lao động.

Trong thời gian từ khi tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ đến khi hai bên giao kết hợp đồng lao động mới thì quyền và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định tại khoản 2 Điều 10 Nghị định này.

4. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm, người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định của pháp luật về lao động.

Trường hợp không giao kết được hợp đồng lao động mới thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả cho người lao động một khoản tiền do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất cứ mỗi năm làm việc bằng một tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố tại thời điểm có quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ.

5. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động, người sử dụng

lao động và người lao động có trách nhiệm giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định của pháp luật về lao động.

Điều 12. Khởi kiện hoặc khiếu nại đối với quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu

Trường hợp không đồng ý với quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu thì người sử dụng lao động hoặc người lao động tiến hành khởi kiện tại Tòa án hoặc khiếu nại với cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

Chương V
ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 13. Hiệu lực thi hành

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2013.

2. Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động và các quy định trước đây trái với quy định tại Nghị định này hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

Điều 14. Trách nhiệm thi hành

1. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm hướng dẫn thi hành Nghị định này.

2. Các Bộ trưởng, Thủ trưởng các cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

TM. CHÍNH PHỦ
Thủ tướng
NGUYỄN TẤN DŨNG

3. THÔNG TƯ SỐ 30/2013/TT-BLĐTBXH NGÀY 25-10-2013 CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

Hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động

Căn cứ Nghị định số 106/2012/NĐ-CP ngày 20 tháng 12 năm 2012 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động;

Theo đề nghị của Vụ trưởng Vụ Lao động - Tiền lương;

Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành Thông tư hướng dẫn thi hành một số điều của

Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động,

Mục 1

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Thông tư này hướng dẫn thi hành việc tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc của người lao động khi giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động; nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của Nhà nước; trình tự, thủ tục tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động và xử lý hợp đồng lao động vô hiệu theo quy định tại Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động *(sau đây gọi tắt là Nghị định số 44/2013/NĐ-CP).*

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 3 của Bộ luật lao động.

2. Người sử dụng lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 3 của Bộ luật lao động.

3. Các cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan đến các nội dung quy định tại Điều 1 Thông tư này.

Mục 2

THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP, BẢO HIỂM Y TẾ BẮT BUỘC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VỚI NHIỀU NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Điều 3. Hợp đồng lao động giao kết đầu tiên và hợp đồng lao động kế tiếp

1. Hợp đồng lao động giao kết đầu tiên mà người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp quy định tại điểm a khoản 1 Điều 4 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP là hợp đồng lao động có thời điểm ký kết đầu tiên trong số hợp đồng lao động mà người lao động đã tham gia ký kết.

2. Hợp đồng lao động kế tiếp mà người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 4 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP là hợp đồng lao động có thời điểm ký kết liền kề ngay sau

hợp đồng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp chấm dứt hoặc thay đổi.

Điều 4. Thông báo của người lao động khi giao kết hợp đồng lao động mới hoặc sửa đổi, bổ sung hoặc chấm dứt hợp đồng lao động

1. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ khi giao kết hợp đồng lao động mới hoặc sửa đổi, bổ sung hoặc chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết, người lao động có trách nhiệm thông báo bằng văn bản kèm theo bản sao hợp đồng lao động mới giao kết hoặc sửa đổi, bổ sung hoặc đã chấm dứt đến người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động khác mà mình đã giao kết. Mẫu thông báo theo Phụ lục số 01 ban hành kèm theo Thông tư này.

2. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày giao kết hợp đồng lao động mới hoặc sửa đổi, bổ sung hoặc chấm dứt hợp đồng lao động mà làm thay đổi trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc của người lao động và người sử dụng lao động thì người lao động có trách nhiệm gửi hồ sơ đề nghị người sử dụng lao động của hợp đồng lao động có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc theo quy định.

Hồ sơ đề nghị người sử dụng lao động của hợp đồng lao động có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc bao gồm:

a) Giấy đề nghị tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc theo mẫu tại Phụ lục số 02 ban hành kèm theo Thông tư này;

b) Sổ bảo hiểm xã hội và các giấy tờ liên quan khác (nếu có) cho người sử dụng lao động của hợp đồng lao động kế tiếp theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 4 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP đối với trường hợp thay đổi trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp;

c) Thẻ bảo hiểm y tế và các giấy tờ liên quan khác (nếu có) cho người sử dụng lao động của hợp đồng lao động có mức tiền lương cao nhất trong số các hợp đồng còn lại theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 4 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP đối với trường hợp thay đổi trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc.

Điều 5. Thông báo của người sử dụng lao động khi người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Khi người lao động bị tai nạn lao động hoặc được xác định bị bệnh nghề nghiệp thì người sử dụng lao

động có trách nhiệm thông báo bằng văn bản tình trạng sức khỏe của người lao động đến những người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại theo quy định tại khoản 1 và điểm d khoản 2 Điều 5 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP. Mẫu thông báo theo Phụ lục số 03 ban hành kèm theo Thông tư này.

Mục 3

NỘI DUNG HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐƯỢC THUÊ LÀM GIÁM ĐỐC TRONG DOANH NGHIỆP CÓ VỐN CỦA NHÀ NƯỚC

Điều 6. Địa chỉ của doanh nghiệp 100% vốn của Nhà nước

Địa chỉ của doanh nghiệp 100% vốn của Nhà nước quy định tại khoản 1 Điều 6 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP là địa chỉ trụ sở chính của doanh nghiệp theo giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp.

Điều 7. Địa chỉ nơi cư trú và giấy tờ hợp pháp khác của người nước ngoài được thuê làm giám đốc

Địa chỉ nơi cư trú và giấy tờ hợp pháp khác đối với người nước ngoài được thuê làm giám đốc theo quy định

tại khoản 2 Điều 6 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP được quy định như sau:

1. Địa chỉ nơi cư trú tại Việt Nam và ở nước ngoài.

2. Các giấy tờ hợp pháp khác, bao gồm: bản sao hộ chiếu, giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp và các giấy tờ khác có liên quan (nếu có).

Điều 8. Thời hạn hợp đồng lao động đối với người nước ngoài được thuê làm giám đốc

Thời hạn hợp đồng lao động của người nước ngoài được thuê làm giám đốc do hai bên xác định trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng nhưng tối đa không quá thời hạn của giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp.

Điều 9. Kéo dài thời hạn hợp đồng lao động

Người sử dụng lao động và người được thuê làm giám đốc có thể thỏa thuận kéo dài thời hạn hợp đồng lao động 01 lần thông qua ký kết phụ lục hợp đồng lao động nhưng tối đa không quá 12 tháng. Khi hết thời hạn đã kéo dài thì hai bên phải giao kết hợp đồng lao động mới. Thời gian kéo dài thời hạn hợp đồng lao động đối với người nước ngoài được thuê làm giám đốc tối đa không quá thời hạn của giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp.

Mục 4

TRÌNH TỰ, THỦ TỤC
TUYÊN BỐ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU
CỦA THANH TRA LAO ĐỘNG

Điều 10. Biên bản về trường hợp hợp đồng lao động có nội dung vi phạm pháp luật

1. Trưởng đoàn thanh tra hoặc thanh tra viên lao động độc lập hoặc người được giao nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành lập biên bản về trường hợp hợp đồng lao động có nội dung vi phạm pháp luật theo mẫu tại Phụ lục số 04 ban hành kèm theo Thông tư này.

2. Trường hợp nhiều hợp đồng lao động có cùng nội dung vi phạm thì Trưởng đoàn thanh tra hoặc thanh tra viên lao động độc lập hoặc người được giao nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành lập một biên bản kèm theo danh sách các hợp đồng lao động vi phạm.

Điều 11. Kiểm tra việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động có nội dung vi phạm

Khi hết hạn phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động vi phạm của người sử dụng lao động và người lao động quy định tại khoản 2 Điều 9 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP, Trưởng đoàn thanh tra hoặc thanh tra viên lao động độc lập hoặc người được giao nhiệm vụ

thanh tra chuyên ngành đã lập biên bản về trường hợp hợp đồng lao động vi phạm có trách nhiệm kiểm tra tình hình sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động vi phạm.

Điều 12. Quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu

1. Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi lập biên bản hợp đồng lao động vi phạm pháp luật ban hành quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần theo mẫu quy định tại Phụ lục số 05 hoặc quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ theo mẫu quy định tại Phụ lục số 06 ban hành kèm theo Thông tư này.

2. Trường hợp nhiều hợp đồng lao động có cùng nội dung vi phạm thì Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành một quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần hoặc vô hiệu toàn bộ kèm theo danh sách các hợp đồng lao động vô hiệu từng phần hoặc vô hiệu toàn bộ.

3. Quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu phải gửi đến người sử dụng lao động, người lao động hoặc từng người lao động đối với hợp đồng lao động giao kết với nhóm người lao động, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp

cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở, Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính hoặc nơi đặt cơ sở sản xuất kinh doanh, đơn vị, chi nhánh của doanh nghiệp.

Mục 5

XỬ LÝ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

Điều 13. Mức hoàn trả phần chênh lệch giữa tiền lương đã thỏa thuận với tiền lương trong hợp đồng lao động vô hiệu

Mức hoàn trả phần chênh lệch giữa tiền lương đã thỏa thuận với mức tiền lương trong hợp đồng lao động vô hiệu quy định tại khoản 2 Điều 10 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP được xác định theo công thức sau:

$$M_{HT} = (M_{TL2} - M_{TL1}) \times t$$

Trong đó:

- M_{HT}: Mức hoàn trả phần chênh lệch giữa tiền lương đã thỏa thuận với tiền lương trong hợp đồng lao động vô hiệu;

- M_{TL1}: Tiền lương tính theo tháng (gồm: mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác) do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu;

- M_{TL2}: Tiền lương tính theo tháng (gồm: mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác) trong hợp đồng lao động sau khi hai bên thỏa thuận;

Trường hợp tiền lương trong hợp đồng lao động được thỏa thuận theo hình thức trả lương khác thì phải quy đổi về tiền lương theo tháng.

- t: Số tháng làm việc thực tế của người lao động cho người sử dụng lao động tương ứng với mức tiền lương ghi trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu tính từ thời điểm tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu trở về trước. Trường hợp số tháng làm việc lớn hơn 12 tháng thì chỉ được tính hoàn trả tối đa là 12 tháng. Trường hợp thời gian thực tế làm việc tính theo tháng có ngày lẻ thì dưới 15 ngày không được tính; từ đủ 15 ngày trở lên được làm tròn lên 01 tháng làm việc.

Điều 14. Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền

1. Người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền quy định tại khoản 1 Điều 11 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP là người ký kết hợp đồng không thuộc một trong các đối tượng sau:

a) Bên người sử dụng lao động

- Người đại diện theo pháp luật quy định tại Điều lệ

của doanh nghiệp hoặc người được người đại diện theo pháp luật ủy quyền đối với doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp;

- Người đại diện theo pháp luật quy định tại Điều lệ hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã hoặc người được người đại diện theo pháp luật ủy quyền đối với hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã hoạt động theo Luật hợp tác xã;

- Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức hoặc người được người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức ủy quyền đối với cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội có sử dụng lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động;

- Người đứng đầu tổ chức hoặc người được người đứng đầu tổ chức ủy quyền đối với cơ quan, tổ chức, chi nhánh, văn phòng đại điện của nước ngoài hoặc quốc tế đóng tại Việt Nam;

- Chủ hộ hoặc người đại diện hộ gia đình có thuê mướn, sử dụng lao động;

- Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

b) Bên người lao động

- Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;

- Người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi và có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người lao động;

- Người đại diện theo pháp luật đối với người dưới 15 tuổi và có sự đồng ý của người dưới 15 tuổi;

- Người lao động được nhóm người lao động ủy quyền giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản, kèm theo danh sách họ tên, tuổi, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người lao động ủy quyền.

2. Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền, Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính hoặc nơi đặt cơ sở sản xuất kinh doanh, đơn vị, chi nhánh của doanh nghiệp chỉ đạo Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn người sử dụng lao động và người lao động ký lại hợp đồng lao động theo đúng thẩm quyền.

3. Nội dung của hợp đồng lao động ký lại theo đúng thẩm quyền là nội dung mà người lao động và người sử dụng lao động đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

4. Hợp đồng lao động được ký lại theo đúng thẩm quyền có hiệu lực kể từ ngày ký.

5. Thời gian người lao động bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động do người ký kết không đúng thẩm quyền cho đến khi ký lại hợp đồng lao động theo đúng

thẩm quyền thì quyền và lợi ích của mỗi bên được thực hiện theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu do người ký kết không đúng thẩm quyền.

Thời gian người lao động bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động do người ký kết không đúng thẩm quyền cho đến khi ký lại hợp đồng lao động theo đúng thẩm quyền được tính là thời gian làm việc cho người sử dụng lao động để làm căn cứ thực hiện chế độ theo quy định của pháp luật về lao động.

Điều 15. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong trường hợp không giao kết được hợp đồng lao động mới đối với người lao động khi hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do công việc bị pháp luật cấm

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trả cho người lao động một khoản tiền do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất cứ mỗi năm làm việc bằng một tháng lương tối thiểu vùng áp dụng đối với địa bàn nơi người sử dụng lao động đặt cơ sở sản xuất kinh doanh hoặc đơn vị, chi nhánh mà người lao động làm việc do Chính phủ công bố tại thời điểm có quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ. Thời gian làm việc của người lao động là thời gian làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu. Thời gian thử việc, học nghề,

tập nghề tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, thời gian được người sử dụng lao động cử đi học; thời gian nghỉ hưởng chế độ theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội, nghỉ việc riêng có hưởng lương theo khoản 1 Điều 116 của Bộ luật lao động, nghỉ việc không hưởng lương nếu được người sử dụng lao động đồng ý, nghỉ để hoạt động công đoàn theo quy định của pháp luật về công đoàn, thời gian phải ngừng việc, nghỉ việc không do lỗi của người lao động, thời gian nghỉ vì bị tạm đình chỉ công việc và thời gian bị tạm giữ, tạm giam nhưng được trở lại làm việc do được cơ quan nhà nước có thẩm quyền kết luận không phạm tội được tính là thời gian làm việc cho người sử dụng lao động.

Thời gian làm việc thực tế của người lao động được tính theo năm, trường hợp có tháng lẻ thì dưới 06 tháng được tính bằng 1/2 năm; từ đủ 06 tháng trở lên được làm tròn 01 năm làm việc.

2. Trường hợp người lao động đã có thời gian làm việc cho người sử dụng lao động theo các hợp đồng lao động khác trước đó từ đủ 12 tháng trở lên mà chưa được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm thì ngoài khoản tiền trả cho người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc theo quy định của pháp luật về

lao động đối với thời gian người lao động đã làm việc cho người sử dụng lao động theo các hợp đồng lao động khác trước đó.

Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân 06 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động liền kề trước hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ do công việc bị pháp luật cấm. Trường hợp tiền lương bình quân 06 tháng liền kề trước khi chấm dứt hợp đồng lao động liền kề trước hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ do công việc bị pháp luật cấm thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố tại thời điểm có quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ thì được tính bằng mức lương tối thiểu vùng.

Điều 16. Quyền và lợi ích của người lao động đối với thời gian người lao động làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ cho đến khi giao kết hợp đồng lao động mới

1. Quyền và lợi ích của người lao động trong thời gian người lao động bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ cho đến khi giao kết hợp đồng lao động mới được thực hiện như sau:

a) Trường hợp trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ có nội dung quy định quyền và lợi ích

của người lao động không thấp hơn quy định của pháp luật về lao động hoặc nội quy lao động hoặc thỏa ước lao động tập thể (nếu có) thì quyền và lợi ích của mỗi bên được thực hiện theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu.

b) Trường hợp trong hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ có nội dung quy định quyền và lợi ích của người lao động thấp hơn quy định của pháp luật về lao động hoặc nội quy lao động hoặc thỏa ước lao động tập thể (nếu có) thì quyền và lợi ích của mỗi bên được thực hiện theo nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể và quy định của pháp luật về lao động. Riêng đối với nội dung quy định về tiền lương thấp hơn so với quy định của pháp luật về lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng thì người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn trả cho người lao động khoản tiền theo quy định tại Điều 13 Thông tư này.

2. Thời gian người lao động bắt đầu làm việc theo hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ cho đến khi giao kết hợp đồng lao động mới được tính là thời gian làm việc cho người sử dụng lao động để làm căn cứ thực hiện chế độ theo quy định của pháp luật về lao động.

Mục 6

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 17. Hiệu lực thi hành

1. Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 10 tháng 12 năm 2013.

Các chế độ quy định tại Thông tư này được áp dụng từ ngày 01 tháng 7 năm 2013.

2. Thông tư này thay thế Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ về hợp đồng lao động; Thông tư số 17/2009/TT-BLĐTBXH ngày 26 tháng 5 năm 2009 sửa đổi, bổ sung một số điểm của Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22 tháng 9 năm 2003 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2003 của Chính phủ về hợp đồng lao động.

3. Hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của nhà nước đã ký có nội dung trái với quy định tại Thông tư này thì người sử dụng lao động và người lao động sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động theo đúng nội dung quy định tại Thông tư này.

Điều 18. Trách nhiệm thi hành

Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng

cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra các cơ quan, đơn vị, tổ chức và doanh nghiệp thực hiện theo đúng quy định tại Thông tư này.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, đề nghị các cơ quan, đơn vị, tổ chức và doanh nghiệp phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để hướng dẫn bổ sung kịp thời.

KT. BỘ TRƯỞNG
Thứ trưởng
PHẠM MINH HUÂN

Phụ lục số 01

Mẫu văn bản thông báo về việc giao kết hợp đồng lao động mới hoặc sửa đổi, bổ sung hoặc chấm dứt hợp đồng lao động

(Ban hành kèm theo Thông tư số 30/2013/TT-BLĐTBXH ngày 25 tháng 10 năm 2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

THÔNG BÁO

Về việc ..... (1)

Kính gửi:.....(2).....

Tên tôi là: .....

Địa chỉ: .....

Hiện tôi đang làm việc theo các hợp đồng lao động sau:

STT	Hợp đồng lao động số	Tên cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp	Ngày ký	Loại hợp đồng lao động
1				
2				
3				

Nay tôi đã .....(1)..... theo hợp đồng lao động:

STT	Hợp đồng lao động số	Tên cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp	Ngày ký (hoặc sửa đổi, bổ sung hoặc chấm dứt hợp đồng lao động)	Loại hợp đồng lao động
1				
2				
3				

Tôi thông báo và gửi kèm theo hợp đồng lao động .....(1).... để người sử dụng lao động khác được biết.

..., ngày ... tháng ... năm 20...

NGƯỜI THÔNG BÁO

(Chữ ký)

Họ và tên

Ghi chú:

(1) Giao kết hợp đồng lao động mới hoặc sửa đổi, bổ sung hoặc chấm dứt hợp đồng lao động.

(2) Người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động mà người lao động đang làm việc.

Phụ lục số 02

Mẫu văn bản đề nghị tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc

(Ban hành kèm theo Thông tư số 30/2013/TT-BLĐTBXH ngày 25 tháng 10 năm 2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

GIẤY ĐỀ NGHỊ

Về việc tham gia....(1)....

Kính gửi:.....(2).....

Tên tôi là: .....

Địa chỉ: .....

Tôi đã tham gia ....(1).... theo hợp đồng lao động số... ngày ... tháng ... năm ... với ....(3)....

Nay hợp đồng lao động trên đã ....(4).... từ ngày ... tháng ... năm ... nên không tham gia... (1)... từ ngày ... tháng ... năm ...

Đề nghị ...(2).... sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động và làm thủ tục tham gia ...(1)... cho tôi kể từ ngày ... tháng ... năm ... theo quy định.

Hồ sơ gửi kèm gồm hợp đồng lao động đã ...(4).... và .....(5)...

..., ngày ... tháng ... năm 20...

NGƯỜI ĐỀ NGHỊ

(Chữ ký)

Họ và tên

Ghi chú:

(1) Bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc bảo hiểm thất nghiệp hoặc bảo hiểm y tế bắt buộc.

(2) Tên người sử dụng lao động của hợp đồng lao động có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc bảo hiểm thất nghiệp hoặc bảo hiểm y tế bắt buộc.

(3) Tên người sử dụng lao động của hợp đồng lao động đã sửa đổi, bổ sung hoặc chấm dứt hợp đồng lao động.

(4) Sửa đổi, bổ sung hoặc chấm dứt hoặc có mức lương thấp hơn đối với trường hợp đề nghị tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc.

(5) Sổ bảo hiểm xã hội đối với trường hợp đề nghị tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc; Thẻ bảo hiểm y tế đối với trường hợp đề nghị tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc và các giấy tờ khác liên quan (nếu có).

Phụ lục số 03

Mẫu văn bản thông báo về việc người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

(Ban hành kèm theo Thông tư số 30/2013/TT-BLĐTBXH ngày 25 tháng 10 năm 2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

TÊN DOANH NGHIỆP	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
(1)	**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Số: /TB-(2)	...(3), *ngày... tháng... năm 20...*

THÔNG BÁO

Về việc người lao động ...(4)...

Kính gửi:.....(5).....

.....(1)... thông báo:

Ông/bà: .....(6) .....

Địa chỉ: .....

Bị ...(4)... trong quá trình làm việc tại doanh nghiệp, với tình hình sức khỏe như sau: .....(7)..... Hiện đang điều trị tại ...(8)...(nếu có).

Xin thông báo để ...(5)... được biết.

Chi tiết xin liên hệ với ông/bà ..... địa chỉ ..... số điện thoại.....

NGƯỜI ĐẠI DIỆN
(Chữ ký, dấu)
Họ và tên

Nơi nhận:
- Như trên;
- Lưu VT,....

Ghi chú:

(1) Tên doanh nghiệp, đơn vị, tổ chức nơi người lao động bị tai nạn hoặc được xác định bị bệnh nghề nghiệp.

(2) Tên viết tắt của doanh nghiệp, đơn vị, tổ chức nơi người lao động bị tai nạn hoặc được xác định bị bệnh nghề nghiệp.

(3) Địa danh nơi đặt trụ sở hoặc cơ sở sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, đơn vị, tổ chức gửi văn bản.

(4) Bị tai nạn lao động hoặc bị bệnh nghề nghiệp.

(5) Tên người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại mà người lao động đã giao kết.

(6) Họ và tên người lao động bị tai nạn lao động hoặc bị bệnh nghề nghiệp.

(7) Ghi rõ tình hình sức khỏe của người lao động.

(8) Tên cơ sở y tế nơi người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp điều trị.

Phụ lục số 04

Mẫu Biên bản về hợp đồng lao động có nội dung vi phạm pháp luật

(Ban hành kèm theo Thông tư số 30/2013/TT-BLĐTBXH ngày 25 tháng 10 năm 2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

TÊN CƠ QUAN (1)	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
	...(2), *ngày... tháng...năm...*

BIÊN BẢN
Về hợp đồng lao động
có nội dung vi phạm pháp luật

Hôm nay, hồi... giờ... ngày... tháng... năm ... tại .....

Chúng tôi gồm: .....

Ông/bà..... Chức vụ ..... ;

Ông/bà..... Chức vụ ..... ;

Ông/bà..... Chức vụ ..... ;

Tiến hành lập biên bản đối với hợp đồng lao động số .....ngày... tháng... năm... được ký kết giữa ...(3).... và ông/bà...(4).... có nội dung vi phạm pháp luật như sau: .....(5) .....

.....

Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày ký Biên bản này, người sử dụng lao động và người lao động phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động và thông báo cho người lập biên bản được biết.

Biên bản được lập thành 04 bản có nội dung và giá trị như nhau, người lập Biên bản vi phạm giữ một bản, người sử dụng lao động giữ một bản, người lao động giữ một bản, Ban chấp hành công đoàn..(6)... giữ một bản.

Sau khi đọc lại biên bản, những người có mặt đồng ý về nội dung biên bản, không có ý kiến gì khác và cùng ký vào biên bản.

Biên bản này gồm..... trang, được những người có mặt cùng ký xác nhận vào từng trang.

NGƯỜI LAO ĐỘNG hoặc BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ *(Ký, ghi rõ họ tên)*	NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG *(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)*	NGƯỜI LẬP BIÊN BẢN *(Ký, ghi rõ họ tên)*

Lý do không ký biên bản (nếu có): .....

Ghi chú:

(1) Tên cơ quan của người lập Biên bản.

(2) Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

(3) Họ và tên, chức danh người ký hợp đồng lao động.

(4) Họ và tên người lao động. Trường hợp người lao động dưới 15 tuổi thì ghi thêm họ và tên người đại diện theo pháp luật ký hợp đồng lao động.

(5) Ghi cụ thể nội dung hợp đồng lao động vi phạm pháp luật. Trường hợp có nhiều hợp đồng lao động có cùng nội dung vi phạm thì lập danh sách các hợp đồng lao động vi phạm kèm theo.

(6) Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở.

Phụ lục số 05

Mẫu Quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần

(Ban hành kèm theo Thông tư số 30/2013/TT-BLĐTBXH ngày 25 tháng 10 năm 2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI TỈNH/TP....	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
THANH TRA SỞ	**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Số: /QĐ-TTr	(1)..., *ngày... tháng...năm...*

QUYẾT ĐỊNH

Về việc tuyên bố

hợp đồng lao động vô hiệu từng phần

CHÁNH THANH TRA

Căn cứ Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động;

Căn cứ Nghị định số 39/2013/NĐ-CP ngày 24 tháng 4 năm 2013 của Chính phủ về tổ chức và hoạt động của Thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Biên bản vi phạm nội dung hợp đồng lao động do ....(2)... lập hồi .... giờ ... ngày... tháng... năm... tại ..... ;

Xét đề nghị của ..... ;

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Tuyên bố vô hiệu đối với nội dung:...(3)..... .

Tại hợp đồng lao động số...(4)...ký ngày... tháng... năm... ký giữa một bên là:

Ông/bà.....(5).....; Chức danh ..... ;

Số chứng minh nhân dân.....Cấp ngày... tại... ;

Đại diện cho .....(6)..... ;

Địa chỉ ....(7) ..... ;

Với một bên là:

Ông/bà (8) ..... ;

Số chứng minh nhân dân.....Cấp ngày... tại ..... ;

Địa chỉ:..... ;

Điều 2. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được Quyết định này; người sử dụng lao động và người lao động phải tiến hành sửa đổi, bổ sung phần nội dung bị tuyên bố vô hiệu tại Điều 1 quyết định này.

Điều 3. Quyền và lợi ích của mỗi bên trong thời gian từ khi tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần đến

khi hai bên sửa đổi, bổ sung phần nội dung bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật.

Điều 4. Quyết định này có hiệu lực từ ngày ký.

Điều 5. Ông/bà.....(5)..... và .....(8)..... có trách nhiệm thi hành quyết định này. Trường hợp không đồng ý với quyết định này, các bên có quyền khiếu nại, khởi kiện theo quy định của pháp luật.

CHÁNH THANH TRA
(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

Nơi nhận:
- .....;
- .....;
- Lưu: VT,.....

Ghi chú:

(1) Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

(2) Họ và tên người lập Biên bản về hợp đồng lao động có nội dung vi phạm pháp luật.

(3) Ghi rõ nội dung vô hiệu trong hợp đồng lao động.

(4) Trường hợp có nhiều hợp đồng lao động có cùng nội dung vi phạm thì Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành một quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần kèm theo danh sách các hợp đồng lao động vô hiệu từng phần.

(5) Họ và tên của người đại diện theo pháp luật của cơ quan, doanh nghiệp.

(6) Tên cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.

(7) Địa chỉ nơi đóng trụ sở chính hoặc nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.

(8) Họ và tên người lao động.

Phụ lục số 06

Mẫu Quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ

(Ban hành kèm theo Thông tư số 30/2013/TT-BLĐTBXH ngày 25 tháng 10 năm 2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI TỈNH/TP....	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
THANH TRA SỞ	**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Số: /QĐ-TTr	(1)..., *ngày... tháng...năm...*

QUYẾT ĐỊNH
Về việc tuyên bố
hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ

CHÁNH THANH TRA

Căn cứ Bộ luật lao động năm 2012;

Căn cứ Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10-5-2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động;

Căn cứ Nghị định số 39/2013/NĐ-CP ngày 24 tháng 4 năm 2013 của Chính phủ về tổ chức và hoạt động của Thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội;

Căn cứ Biên bản vi phạm nội dung hợp đồng lao động do ....(2)... lập hồi .... giờ ... ngày... tháng... năm... tại .....;

Xét đề nghị của .....;

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Tuyên bố vô hiệu toàn bộ đối với hợp đồng lao động số...(3)...ký ngày... tháng... năm... ký giữa một bên là:

Ông/bà.....(4).....; Chức danh .....;

Số chứng minh nhân dân..... Cấp ngày..... tại .....;

Đại diện cho .....(5).....;

Địa chỉ .....(6) .....;

Với một bên là:

Ông/bà (7) .....;

Số chứng minh nhân dân..... Cấp ngày..... tại .....;

Địa chỉ:.....;

Điều 2. Trong thời hạn ....(8)... làm việc, kể từ ngày nhận được Quyết định này; người sử dụng lao

động và người lao động phải tiến hành giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định của pháp luật.

Điều 3. Quyền và lợi ích của mỗi bên trong thời gian từ khi tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ đến khi hai bên giao kết hợp đồng lao động mới được giải quyết theo quy định của pháp luật.

Điều 4. Quyết định này có hiệu lực từ ngày ký.

Điều 5. Ông/bà.....(4)..... và .....(7)..... có trách nhiệm thi hành quyết định này. Trường hợp không đồng ý với quyết định này, các bên có quyền khiếu nại, khởi kiện theo quy định của pháp luật.

CHÁNH THANH TRA

(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

Nơi nhận:
- .....;
- .....;
- Lưu: VT,.....

Ghi chú:

(1) Ghi địa danh hành chính cấp tỉnh.

(2) Tên và chức vụ của người lập Biên bản về hợp đồng lao động có nội dung vi phạm pháp luật.

(3) Trường hợp có nhiều hợp đồng lao động có cùng nội dung vi phạm thì Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành một quyết định tuyên bố hợp đồng

lao động vô hiệu toàn bộ kèm theo danh sách các hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ.

(4) Họ và tên của người đại diện theo pháp luật của cơ quan, doanh nghiệp.

(5) Tên cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.

(6) Địa chỉ nơi đóng trụ sở chính hoặc nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.

(7) Họ và tên người lao động.

(8) Thời gian cụ thể đối với từng loại vi phạm quy định tại Điều 11 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10-5-2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động.

MỤC LỤC

Trang

Chú dẫn của Nhà xuất bản

1. Bộ luật lao động năm 2012 (Trích)
2. Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10-5-2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động
3. Thông tư số 30/2013/TT-BLĐTBXH ngày 25-10-2013 của Bộ luật lao động, Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10-5-2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động

Chịu trách nhiệm xuất bản
TS. NGUYỄN DUY HÙNG
Chịu trách nhiệm nội dung
PHẠM VIỆT

Biên tập nội dung:	NGUYỄN LỆ HUYỀN
Trình bày bìa:	DƯƠNG THÁI SƠN
Chế bản vi tính:	ĐÀO BÍCH
Sửa bản in:	PHÒNG BIÊN TẬP KỸ THUẬT
Đọc sách mẫu:	NGUYỄN LỆ HUYỀN

In 660 cuốn, khổ 13x19 cm, tại Nhà in Sự Thật.
Số đăng ký kế hoạch xuất bản: 27-2014/CXB/178-60/CTQG.
Giấy phép xuất bản số: 4205-QĐ/NXBCTQG ngày 24-1-2014.
In xong nộp lưu chiểu tháng 2 năm 2014.